

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. GINO VALENTINO BALI

Oleh

**KadekSuhendraWinaDwipayoga<sup>1</sup>**  
**I.G.A. Dewi Adnyani<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> **Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia**  
**n.dra\_prayoga@yahoo.com**

<sup>2</sup> **Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Gino Valentino Bali. Responden dalam penelitian ini berjumlah 78 orang dengan menggunakan teknik sensus. Penelitian ini diuji dengan alat uji F secara simultan dan uji t secara parsial. Hasil yang didapat adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antar variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali. Dari ketiga variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi, yang dominan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali adalah variabel kompensasi.

Kata Kunci: lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, kompensasi, loyalitas karyawan.

## ABSTRACT

This study aims to determine the physical work environment, leadership, compensation and simultaneously have a positive and significant impact on employee loyalty PT. Gino Valentino Bali. Respondents in this study amounted to 78 people by using census. This study tested the F test simultaneously and partially with t test. The results obtained were found positive and significant variables simultaneously between physical work environment, leadership, and compensation of employees' loyalty PT. Gino Valentino Bali. There is a positive and significant effect of the variable partial physical work environment, leadership, and compensation of employees' loyalty PT. Gino Valentino Bali. Of the three independent variables, namely variable physical work environment, leadership, and compensation, which predominantly affect employee loyalty to the PT. Gino Valentino Bali is a variable compensation.

Key Word: physical work environment, leadership, compensation, employee loyalty

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Konveksi di Bali perkembangannya saat ini dirasakan semakin maju dan semakin pesat sehingga membawa dampak pada persaingan yang semakin kompetitif. Situasi seperti ini sangat menuntut setiap perusahaan atau organisasi untuk tetap dapat bertahan dan berhasil dalam mencapai tujuannya baik tujuan jangka panjang maupun jangka pendek. Peran manusia didalam organisasi merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan dimana kinerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Tingginya sikap loyalitas karyawan diperlukan agar karyawan tersebut dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Sikap loyalitas ini berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan.

Salah satu sarana yang digunakan untuk menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah kompensasi. Karyawan memang mesti diperlakukan layak, adil dan sehat dalam pemberian kompensasi, sehingga mereka dapat betah dalam melaksanakan tugas, disamping bersungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta berdisiplin. agar memiliki loyalitas kerja, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta lingkungan kerja yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.

PT. Gino Valentino Bali adalah perusahaan yang bergerak dibidang konveksi yang memproduksi pakaian jadi untuk ekspor dan import. Jumlah

karyawan PT. Gino Valentino Bali adalah sejumlah 78 orang karyawan. Tingkat absensi karyawan PT. Gino Valentino Bali tahun 2011 adalah berfluktuasi setiap bulannya dimana rata-rata tingkat absensi karyawan setiap bulan adalah 3,67 persen yang tergolong tinggi. Tingkat absensi diatas 3 persen ini dianggap tidak wajar dan merupakan salah satu indikasi adanya masalah dalam peningkatan loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali

Karyawan pada perusahaan ini kurang menunjukkan loyalitas kepada perusahaan yang dapat dilihat dari prestasi kerja dan kepeduliannya terhadap perusahaan. Selain itu, terlihat kemangkiran yang banyak dilakukan oleh pegawai adalah isirahat sebelum waktunya dan pulang mendahului batas jam kerja. PT. Gino Valentino Bali dari tahun 2007 – 2011 total produksi tidak mencapai target sesuai dengan harapan perusahaan, bisa dilihat dari menurunnya pendapatan dari tahun ke tahun. Hal ini dapat dijadikan indikator turunnya kinerja perusahaan yang dikaitkan dengan masalah loyalitas kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik pada PT. Gino Valentino Bali secara umum masih kurang nyaman seperti penerangan berupa lampu atau sinar matahari masih kurang, suhu udara dalam ruangan kerja tidak teratur karena AC sering rusak, ruang kerjanya sempit, kebersihan kantor belum terjamin, dan masih banyak barang yang disimpan disembarang tempat karena gudangnya sangat sempit sehingga mengganggu ruang gerak karyawan. Sikap kepemimpinan yang tegas dalam menyampaikan hal-hal yang menyangkut dalam pelaksanaan tugas akan dapat memotivasi pegawainya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya ataupun menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik.

Sikap dan gaya kepemimpinan pada PT. Gino Valentino Bali dirasakan kurang adanya interaksi langsung antara pemimpin dengan bawahan karena setiap pemberian tugas kepada bawahan hanya melalui media elektronik seperti pengiriman pesan *online* sehingga pemimpin kurang menguasai teknik-teknik berkomunikasi dengan bawahan, serta kurang adanya pengawasan kepada bawahan sehingga memungkinkan pegawai melakukan tindakan-tindakan yang tidak menunjang dalam pencapaian tujuan perusahaan dan dalam pemberian sanksi kepada bawahan pemimpin tidak sepenuhnya tegas dalam menjalankan aturan. Kondisi tersebut menimbulkan kesenjangan antara pemimpin dengan bawahan. Hal itu juga menurunkan loyalitas kerja karyawan karena kurangnya dukungan dari pemimpin. Data dan informasi yang diperoleh tersebut merupakan faktor yang menentukan loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali.

Dalam usaha meningkatkan loyalitas kerja karyawan, PT. Gino Valentino Bali, harus dapat memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan dan kompensasi finansial. Ada karyawan yang merasa tidak puas karena tidak dipromosikan jabatannya walaupun kinerja karyawan tersebut tergolong baik. Kurang adanya penataan tempat kerja karyawan, sehingga karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini dapat menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab dari karyawan yang menyangkut tugas antara satu unit kerja dengan unit kerja lainnya yang pada akhirnya menyebabkan terjadinya timpang tindih didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab diantara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Kondisi

tersebut menimbulkan turunnya loyalitas kerja karyawan sehingga pelaksanaan tugas tidak dapat diselesaikan tepat waktu

## **METODE PENELITIAN**

### **Obyek Penelitian**

Pengaruh lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Gino Valentino Bali yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto 1 Blok IV No. 5 Denpasar-Bali.

### **Identifikasi Variabel**

Masing-masing variabel yang digunakan sebagai variabel dependen dan independen, adalah sebagai berikut:

- 1) Loyalitas karyawan digunakan sebagai variabel terikat dengan simbol Y
- 2) Variabel bebas terdiri dari tiga yaitu: variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), variabel kepemimpinan ( $X_2$ ), variabel kompensasi ( $X_3$ )

### **Definisi Operasional**

Penelitian ini menggunakan variabel-variabel dengan pengertian secara operasional sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ )

Segala sesuatu berupa gejala fisik yang ada di sekitar karyawan bekerja pada PT. Gino Valentino Bali yang mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya dengan indikator: penerangan di ruang kerja, ketenangan, pewarnaan, penataan ruangan, dan kebersihan

- 2) Kepemimpinan ( $X_2$ )

Sifat karakter, atau kegiatan pimpinan untuk mempengaruhi perilaku karyawan PT. Gino Valentino Bali secara positif, membimbing dan mengarahkannya. indikator kepemimpinan diukur dari respon karyawan terhadap: tingkat kepercayaan bawahan, keyakinan bawahan, rasa hormat bawahan, kekuasaan memecat karyawan, dan kekuasaan menaikkan pangkat karyawan.

### 3) Kompensasi (X2)

Balas jasa yang diberikan oleh PT. Gino Valentino Bali kepada karyawan yang dapat dinilai dengan uang yang diberikan secara kontinyu. Adapun indikator yang dipakai sebagai berikut: gaji, tunjangan makan, tunjangan transportasi, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya.

### 4) Loyalitas karyawan (Y)

Kesetiaan karyawan PT. Gino Valentino Bali terhadap perusahaan. Indikator yang dipakai sebagai berikut: pengabdian diri, kesungguhan berusaha, merasa memiliki, bertahan dalam perusahaan, kepedulian yang tinggi.

## **Jenis dan Sumber Data**

### **Jenis Data**

Data kuantitatif berupa jumlah pegawai dan jumlah absensi, sedangkan data kualitatif berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi dan uraian jabatan.

### **Sumber Data**

Data didapatkan melalui observasi dan pemberian kuisioner kepada responden karyawan PT. Gino Valentino Bali secara primer

sedangkan secara sekunder dari data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, dikumpulkan dan diolah oleh organisasi, seperti jumlah karyawan, struktur organisasi, dan data absensi/kehadiran karyawan.

### **Populasi dan sampel**

Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah sebanyak 78 orang dengan teknik sampling sensus karena data populasi berjumlah kurang dari 100.

### **Metode Pengumpulan Data**

Tanya jawab langsung dengan pimpinan dan karyawan PT. Gino Valentino Bali mengenai masalah yang akan diteliti, mengambil data mengenai jumlah karyawan, struktur organisasi dan data absensi, dan menyebarkan pertanyaan secara tertulis kepada responden.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis menggunakan statistika parametrik dengan mencari hubungan secara kausal. Teknik yang sesuai untuk penelitian ini adalah Analisis regresi berganda, yang terlebih dahulu harus dipenuhi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Adapun model yang dibentuk dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \lambda + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

### **Pengujian Hipotesis**

- a. Uji Regresi serempak (F)

Hubungan antara lingkungan kerja fisik, kepemimpinan dan kompensasi secara sekaligus berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Gino Valentino Bali.

b. Uji t

Hubungan antara lingkungan kerja fisik, kepemimpinan dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Gino Valentino Bali.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Sebagian besar karyawan pada PT. Gino Valentino Bali berjenis kelamin perempuan sebanyak 47 orang (60,26 persen). Sebagian besar karyawan pada PT. Gino Valentino Bali berumur 16-25 sebanyak 34 orang (43,59 persen). Sebagian besar karyawan PT. Gino Valentino Bali berpendidikan SLTA sebanyak 46 orang (58,97 persen).

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Analisis Deskriptif**

Nilai minimum untuk variabel lingkungan kerja adalah 10 dan nilai maksimumnya adalah 20 dengan standar deviasi sebesar 2,60, untuk variabel kepemimpinan nilai minimumnya adalah 9 dan nilai maksimumnya adalah 20 dengan standar deviasi sebesar 2,78, untuk variabel kompensasi nilai minimumnya adalah 11 dan nilai maksimumnya adalah 20 dengan standar deviasi sebesar 2,52, dan nilai minimum untuk variabel loyalitas kerja adalah 9 nilai maksimum adalah 20 dengan standar deviasi sebesar 3,05. Ini berarti variabel kompensasi mendapat respon positif tertinggi dari responden.

#### **Uji Asumsi Klasik**



### 1) NormalitasSebaran Data

Nilai signifikansi dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar  $0,087 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

### 2) MultikolinearitasAntaraVariabelBebas

Nilai *tolerance* untuk masing masing variabel bebas  $> 0,10$  dan nilai VIF untuk masing-masing variabel  $< 10$ , maka ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

### 3) Heteroskedastisitas

Semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$  maka ini berarti pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program *SPSS 15.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut.

**Tabel 4.10** Rangkuman hasil analisis regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan)	0,197	0,236		0,836	0,406
Lingkungan kerja fisik	0,291	0,098	0,291	2,966	0,004
Kepemimpinan	0,252	0,095	0,252	2,460	0,010
Kompensasi	0,397	0,093	0,397	4,255	0,000
Adjusted $R^2 = 0,686$					
F = 56,974					
sig. = 0,000					

Persamaan regresi yang didapat dengan parameter pada tabel di atas sebagai acuan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,197 + 0,291X_1 + 0,252X_2 + 0,397X_3$$

Keterangan :

Y = Loyalitas kerja karyawan

$X_1$  = Lingkungan kerja fisik

$X_2$  = Kepemimpinan

$X_3$  = Kompensasi

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel yang menimbulkan variasi perubahan terbesar adalah variabel kompensasi. Besarnya variasi perubahan loyalitas kerja karyawan yang disebabkan oleh variabel kompensasi mengindikasikan bahwa karyawan pada PT. Gino Valentino Bali lebih cenderung bersifat materialistis.

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,686 hal ini berarti 68,6 persen perubahan loyalitas kerja karyawan (Y) pada PT. Gino Valentino Bali dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ).

#### Uji signifikansi koefisien regresi secara simultan (Uji-F)

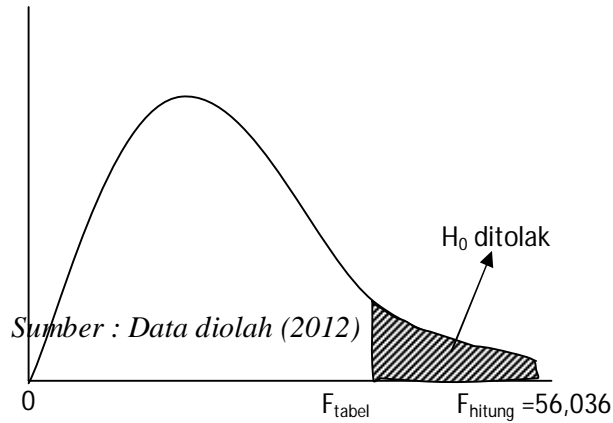
Pengujian secara simultan dalam penelitian ini menggunakan  $F_{\text{tabel}}$  dengan  $\alpha = 0,05$ ;  $df (k-1); (n-k) = (4-1); (78-4) = 3; 74$  kemudian diperoleh nilai  $F_{\text{tabel}} = 2,74$ . Hasil analisis uji F dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut.

**Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji F**

$F_{\text{hitung}}$	$F_{\text{tabel}}$	Hasil Uji F	Hasil Hipotesis
56,974	2,74	$56,974 > 2,74$	$H_0$ ditolak

Untuk memperjelas penerimaan dan penolakan  $H_0$  maka berikut ini disajikan Gambar 4.2 yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi secara simultan terhadap loyalitas karyawan.

**Gambar 4.2 Kurva Distribusi Simultan (Uji F)**



Gambar 4.2 menunjukkan bahwa  $F_{hitung} (56,974) > F_{tabel} (2,74)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Gino Valentino Bali terbukti.

#### **Uji signifikansi koefisien regresi secara parsial (Uji-t)**

Pengujian secara parsial dalam penelitian ini digunakan  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dan  $df (n-k) = (78-4) = 74$ ,  $(0,05;74)$ , sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1,671$ . Adapun hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut.

**Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji t**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Hasil Uji t	Hasil Hipotesis	Sig.
----------	--------------	-------------	-------------	-----------------	------

$X_1$	2,966	1,671	$(2,966) > (1,671)$	$H_0$ ditolak	0,004
$X_2$	2,640	1,671	$(2,640) > (1,671)$	$H_0$ ditolak	0,010
$X_3$	4,255	1,671	$(4,255) > (1,671)$	$H_0$ ditolak	0,000

Untuk memperjelas hasil penerimaan dan penolakan  $H_0$  maka berikut dijelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

**1) Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas kerja karyawan**

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 2,966 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,671, nilai  $t_{hitung} (2,966) > t_{tabel} (1,671)$  dengan tingkat signifikansi  $(0,004) < \alpha (0,05)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel lingkungan kerja fisik terhadap loyalitas karyawan pada PT. Gino Valentino Bali terbukti.

**2) Pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas kerja karyawan**

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,640 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,671, nilai  $t_{hitung} (2,640) > t_{tabel} (1,671)$  dengan tingkat signifikansi  $(0,010) < \alpha (0,05)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Gino Valentino Bali terbukti.

### 3) Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kompensasi sebesar 4,255 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,671, nilai  $t_{hitung} (4,255) > t_{tabel} (1,671)$  dengan tingkat signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Gino Valentino Bali terbukti.

#### *Analisis Standardized Coefficients Beta*

Hasil dari analisis *Standardized Coefficients Beta* dapat ditunjukkan pada Tabel 4.13.

**Tabel 4.13 Hasil analisis *Standardized Coefficients Beta***

No.	Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	Ranking
1.	Lingkungan kerja fisik	2,966	2
2.	Kepemimpinan	2,640	3
3.	Kompensasi	4,255	1

Perhitungan analisis *standardized coefficients beta* adalah untuk variabel kompensasi ( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien beta terbesar sehingga dapat diartikan bahwa variabel kompensasi menjadi variabel yang dominan memberikan pengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Gino Valentino Bali.

#### **Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali.

Variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali.

Dari ketiga variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, dan kompensasi, yang dominan mempengaruhi loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali adalah variabel kompensasi.

### **Saran**

PT. Gino Valentino Bali agar lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada di sekitar tempat kerja karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang menyenangkan, penataan ruang kerja yang baik serta kenyamanan dalam bekerja akan membuat karyawan merasa betah dan puas bekerja, sehingga loyalitas kerja karyawan akan dapat tercipta dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

PT. Gino Valentino Bali disarankan bagi pemimpin perusahaan agar lebih terbuka dalam memberikan arahan-arahan kepada bawahan dan memperhatikan keluhan karyawan sehingga karyawan merasa puas dan terciptanya loyalitas karyawan di dalam bekerja.

Sebaiknya pihak perusahaan agar memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban tugas yang dilakukan bagi setiap karyawan, seperti halnya

tunjangan transportasi, tunjangan makan, tunjangan kesehatan maupun tunjangan hari raya sehingga akan menimbulkan rasa dihargai dan dengan sendirinya loyalitas karyawan akan tercipta di dalam menyelesaikan pekerjaannya

#### **DAFTAR RUJUKAN**

Ardana, Mujiati dan Sriathi. 2004. Buku Ajar Prilaku Keorganisasian. Fakultas Ekonomi Udayana Denpasar

Blegen Mary A. (2003) dengan judul "Loyalitas Kerja Perawat: Sebuah Meta-Analisis". *Internasional Journal*

- Brian P. Niehoff dan Robert H. Moorman (2007) dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Pengayaan kerja pada Loyalitas Karyawan dalam Lingkungan kerja”. *Internasional Journal* Kansas State University
- Eka Suryaningsih Wardani (2007) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Motivasi kerja terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar”. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma*.
- Ghozali, Imam, 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang : Bagian Penerbit Universitas Diponogoro.
- Handoko, T Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta:BPFE. UGM.
- Mudiartha Utama, Wayan. 2004. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Denpasar : UTP Penerbit Universitas Udayana.
- Sugiyono. 2004 . *Metode Penelitian Bisnia* .Bandung : CV .Alfabeta.
- Wibiesono Suwarno (2009) dengan judul “Analisis Loyalitas Karyawan Melalui Program Pemeliharaan Karyawan PT X Tbk (Unit BisnisBogor)”. *Jurnal Ekonomi*.
- Wirawan, Nata. 2002. *Statistik Infrensia*. Edisi pertama. Denpasar: Falkutas Ekonomi Universitas Udayana